



Comité Social d'Administration Spécial CSA/S du 15 mars 2024. Service Industriel de l'Aéronautique SIAé

CSA Exceptionnel pour le vote des Lignes Directrices de Gestion (LDG) des ICT-TCT

Le directeur du SIAé, l'IGA Tanguy LESTIENNE, a présidé ce Comité Social d'Administration du SIAé exceptionnel.

Ce CSA/S SIAé fait suite à un report de mi-Janvier. A cette période, le CSA/R DGA avait également validé un report afin de permettre aux représentants du personnel de prendre en compte le périmètre global des LDG grâce à la note de gestion qui devait les compléter. Ce n'est que le 27 février que les OS ont pu participer à une réunion du GT ICT-TCT qui a permis d'avoir une présentation de cette note de gestion et de connaître plus en détail la nouvelle politique de gestion des ICT-TCT pour cette année.

Retrouvez l'essentiel de ce qu'il faut retenir de ce CSA/S exceptionnel du SIAé.

Vos représentants UNSA-Défense : Laurent TINTIGNAC (CF), Cédric GUEIRARD (CP), Claude ABIVEN (BR), Cédric CARUANA (CF) et Emmanuel QUANTIN (AB).

Ordre du jour

- ▶ Rappel des textes réglementaires applicables aux ICT-TCT au 1^{er} Janvier 2024
- ▶ Présentation des LDG par thème
- ▶ Vote des LDG des ICT-TCT
- ▶ Bilan succinct des contestations des classes d'emploi
- ▶ Production des avenants pour les ICT-TCT
- ▶ Mise en œuvre de la nouvelle politique salariale des ICT-TCT

Les textes réglementaires applicables aux ICT-TCT au 1^{er} Janvier 2024

L'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (NCCNM) au 1^{er} Janvier a obligé l'administration à revoir les textes applicables à la population des ICT-TCT. Ainsi, en plus des textes toujours applicables tels que ceux relevant de la loi 84-16 sur les dispositions





de la Fonction Publique et le décret 86-83 relatif aux dispositions générales des agents contractuels, ont été créés plusieurs textes applicables uniquement aux ICT-TCT :

- ▶ **Le décret 2023-1301 du 27 décembre 2023 relatif aux ICT et TCT en fonction à la DGA et au SIAé.**
- ▶ **L'arrêté du 27 décembre 2023 fixant les diplômes exigés pour un recrutement des ICT et TCT à la DGA ou au SIAé.**
- ▶ **L'arrêté du 27 décembre 2023 qui liste les classes d'emploi applicables à la DGA et au SIAé.**
- ▶ **L'arrêté du 27 décembre 2023 qui fixe les montants planchers en fonction de la classe d'emploi et applicables aux ICT et TCT.**

En complément, il faut également savoir que l'arrêté du 4 Mai 1988, ancien texte de référence des ICT-TCT, est abrogé depuis le 1^{er} Janvier 2024.

Tous ces textes sont disponibles sur internet sur le site www.legifrance.gouv.fr ou, si vous le souhaitez, sur simple demande à vos correspondants locaux UNSA.

Présentation des LDG

▶ Recrutement

Un changement important intervient dans la politique de recrutement. En plus du recrutement sur un des diplômes exigés par le nouvel arrêté, il est maintenant possible de recruter un agent sur sa seule expérience. En effet, si un agent peut justifier d'une expérience de 6 ans minimum sur un poste de cadre ou de technicien dans un domaine technique similaire, il peut être recruté respectivement en ICT ou TCT.

L'UNSA Défense est en phase avec cette avancée mais rappelle néanmoins à la Direction du SIAé qu'elle doit communiquer auprès des établissements mais surtout auprès des managers afin qu'ils soient au fait de cette modification majeure, permettant, lors d'une campagne de recrutement, à un agent sans diplôme mais ayant l'expérience nécessaire à être considéré au même titre qu'un agent diplômé.

▶ Formation

Les demandes de formation sont encouragées afin de permettre à chaque agent d'accroître ses compétences et de faciliter la construction d'un parcours professionnel.

▶ Parcours professionnel

Une nouveauté intervient pour les ICT-TCT puisque les mobilités dans le cadre d'un parcours professionnel sont dorénavant prises en compte avec une augmentation de salaire, ce qui était le contraire avant le 1^{er} Janvier 2024 à cause de la politique salariale relevant des Augmentations Personnalisées (AP). Ces mobilités seront valorisées de manières différentes et seront fonction de la classe d'emploi de votre poste de départ et de celle du poste à pourvoir.

Dans le cadre d'un parcours professionnel en accord entre l'agent et le SIAé, et sous certaines conditions, il est maintenant possible d'effectuer une mobilité hors SIAé ou hors ministère des Armées ou hors administration.





Par ailleurs, dans le cadre de la promotion des TCT en ICT, en plus de la possibilité via l'obtention d'un diplôme, il est désormais possible pour un TCT de recevoir une proposition de contrat ICT si :

- **Il occupe un poste classé F11 ou plus.**
- **Il a accumulé une ancienneté minimale de 10 ans dans l'administration et dans un domaine technique similaire (donc pas nécessairement sur un poste de niveau 1).**
- **Sa direction le soutient.**
- **Le contingent annuel de promotions de TCT en ICT n'est pas atteint (contingent à paraître en 2024).**
- **La commission DRH/DGA valide cette promotion.**

Attention, cette promotion et ces conditions ne sont applicables qu'à partir du 2 janvier 2024. En effet, la promotion de TCT en ICT pour les agents sur un poste classé F11 ou plus au 1^{er} janvier 2024, est gérée par les dispositions transitoires mentionnées dans l'article 9 du décret 2023-1301. Si un TCT occupe un poste classé F11 ou plus au 1^{er} janvier 2024 et qu'il cumule 6 ans d'ancienneté minimum sur un poste de niveau cadre que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, l'administration doit lui proposer un contrat ICT.

L'UNSA Défense a rappelé son désaccord sur un élément de la gestion salariale lors d'une mobilité. Il est prévu que, lorsqu'un agent prend un poste mieux classé et que sa rémunération est en-dessous du plancher de la nouvelle classe d'emploi, l'administration verse d'abord le levier « parcours professionnel » et ensuite revalorise au plancher. L'UNSA Défense ne peut accepter cette injustice qui va impacter les agents déjà mal rémunérés par rapport à leurs fonctions, et demande que la mise au plancher soit effectuée avant le versement du levier « parcours professionnel ».

L'UNSA Défense a également rappelé au SIAé que les promotions de TCT vers ICT devaient être gérées comme un recrutement et qu'il soit proposé une rémunération d'ICT en cohérence avec le poste pourvu, l'expérience et les compétences de l'agent.

► Leviers de revalorisation salariale

Le principe des AP et de la courbe de Gauss laissent la place à une politique salariale construite autour de 3 leviers visant à valoriser :

- **Les parcours professionnels**
- **Les compétences et les savoir-faire**
- **L'engagement et la performance**

Un ICT ou un TCT pourra prétendre au levier « parcours professionnel » dès qu'il changera de classe d'emploi, qu'elle soit ascendante (E9 → E10), latérale (G13 → G13) ou descendante (H15 → G14), ou qu'il changera d'emploi-type ou de région. Comme évoqué précédemment, le montant de ce levier variera selon la classe d'emploi de départ et celle d'arrivée. Il sera majoré de 20% dans le cas d'une mobilité d'une région vers Paris, et de 10% dans le cas d'une mobilité de Paris vers une région, ou entre régions. La date effective de cette revalorisation salariale sera la date de prise de fonction ramenée au 1^{er} jour du mois.





Le levier « fidélisation des compétences et savoir-faire », exclusif du levier « parcours professionnel », sera fonction d'une comparaison entre l'année N et l'année N-1 afin de vérifier :

- L'acquisition et le développement de l'expertise, du savoir-faire, d'un champ de compétences, d'une progression dans l'autonomie et la maîtrise du poste,
- L'approfondissement ou la spécialisation dans l'exercice d'un métier,
- L'accroissement du positionnement ou du niveau des responsabilités confiées,
- L'entretien, le partage et la transmission de l'expertise ou du savoir-faire.

Cette vérification s'effectuera durant l'entretien individuel et débouchera sur une proposition de revalorisation émise par le supérieur hiérarchique. Les agents bénéficiaires de ce levier percevront un montant mensuel compris dans une fourchette allant de 50 à 200€ pour les ICT et de 25 à 100€ pour les TCT. Il est à noter qu'au moins 5% des agents du SIAé percevront la fourchette haute de ce levier et qu'une attention sera portée pour permettre une distribution homogène sur toutes les classes d'emploi. La date effective de cette revalorisation salariale sera le 1^{er} Janvier de l'année N.

Ce levier « fidélisation des compétences et savoir-faire » est le moyen principal de revalorisation salariale cette année. Il est primordial que le plus grand nombre d'agents bénéficie de ce levier. Pour ce faire, l'UNSA Défense a rappelé qu'il fallait absolument former les managers sur cette nouvelle gestion des ICT-TCT afin d'optimiser les échanges lors des entretiens individuels.

En complément de ce levier « fidélisation des compétences et savoir-faire », la prime d'ancienneté évolue vers un mécanisme spécifique et différent de celui proposé par la NCCNM. Premièrement, elle est intégrée à la rémunération mensuelle brute à partir du 1^{er} Janvier 2024, à l'instar des TCT de la DGA. Concrètement, les TCT toucheront l'évolution de la prime d'ancienneté entre l'année N et l'année N-1. Deuxièmement, le nouveau calcul ne prend en compte qu'un taux unique de 3,8% correspondant à la classe d'emploi E10. Ce taux est applicable à l'ensemble des agents sur un contrat TCT, indépendamment de la classe d'emploi de leur poste.

Voici le nouveau calcul pour déterminer l'évolution annuelle de la prime d'ancienneté qui vient s'ajouter à la rémunération brute mensuelle :

$$(Point\ de\ la\ métallurgie\ parisienne) \times 3,8 \times 100 \times (1\ année / 100)$$

Soit $[5,2 \times 3,8 \times 100 \times (1 / 100) = 19,76€]$ le montant de l'évolution de la prime d'ancienneté

Ce nouveau calcul est issu d'une proposition de l'intersyndicale formée dans le cadre du GT ICT-TCT. Il est mieux disant qu'auparavant ou qu'il aurait dû être si la NCCNM avait été respectée. Dans la proposition de l'intersyndicale, le versement de la prime d'ancienneté à partir de la 1^{ère} année d'ancienneté au lieu des 3 ans antérieurement, a été accepté. En revanche, la demande de déplafonnement à 15 ans a été refusée.

Le levier « engagement et performance », applicable seulement à partir de 2025, viendra valoriser en premier lieu la tenue des objectifs. Cette valorisation se fera par le biais d'une part variable pour les ICT, et par une augmentation de salaire pour les TCT.





Les ICT bénéficieront donc d'une prime versée en une seule fois en fin d'année qui sera issue d'une proposition de la hiérarchie en fonction de l'entretien individuel. Elle devra également respecter un plafond variant selon la classe d'emploi du poste de l'agent. Quant aux TCT, le principe de ce levier reste identique à celui des ICT sauf que c'est une augmentation de salaire et sur des montants inférieurs aux parts variables des ICT.

Il est rappelé, comme pour le levier « fidélisation des compétences et savoir-faire », l'impérative nécessité d'informer les managers de cette nouvelle gestion des ICT-TCT afin que tous les agents sans exception puissent dès cette année, discuter de leurs objectifs lors de l'entretien individuel pour les notifier sur leur MPOI (Management Par Objectifs Individuels). Ces objectifs devront être Simples, Mesurés, Atteignables, Réalistes, calés dans le Temps (SMART) car ils impactent directement la rémunération des agents à partir de 2025.

En conclusion concernant les leviers de revalorisation salariale, les campagnes de revalorisations exceptionnelles sont maintenues. Cette année, il est prévu 49 revalorisations exceptionnelles d'un montant de 200€ brut mensuel pour l'ensemble du SIAé.

Autres dispositions

La CPS (Commission Paritaire Spécifique) conserve ses prérogatives précédentes comme par exemple, les examens de recours sur l'évaluation. En revanche, elle ne sera pas compétente pour les recours sur la rémunération ou la classe d'emploi des postes du SIAé, qui doivent être traités par le tribunal administratif.

L'UNSA Défense a réitéré sa demande de traiter les contestations des classes d'emploi en CPS pour les examiner de manière juste et équitable. Pour l'UNSA Défense, il est inconcevable qu'une décision de Direction soit examinée par cette seule Direction.

Issue d'un véritable parcours du combattant, la transposition de cette convention collective de la métallurgie aux agents ICT et TCT a mobilisé toutes les forces syndicales. Des réunions importantes entre employeurs et représentants syndicaux ont permis, sinon de prendre la copie initiale, mais de modifier bien des aspects des diverses dispositions afin de les adapter à la population ICT et TCT de la DGA et du SIAé.

L'UNSA-Défense et ses secrétaires nationaux en charge des contractuels, n'ont pas ménagé leurs efforts et mobilisé toute leur énergie afin de faire prendre en compte toutes les propositions qu'ils ont faites tout au long de ce long processus. Si cette transposition n'est pas celle souhaitée par l'UNSA au départ des négociations, elle n'est pas non plus, la copie qu'entendait appliquer le ministère.

Pour ces raisons, les votes de vos élus aux CSA de la DGA et ceux du SIAé ont exprimé un vote sur ces Lignes Directrices de Gestion en ABSTENTION.

N'hésitez pas à prendre contact avec vos élus... mais cela vous le savez déjà.

